

PRÉFET DE L'OISE

Préfecture

Beauvais, le 01 MARS 2018

Secrétariat Général

Direction des Collectivités et des Élections

Bureau du Contrôle de la Légalité et des Élections

Affaire suivie par Mme Simona LO CURLO

Tél. : 03 44 06 12 65

Fax : 03 44 06 12 56

Courriel : simona.lo-curlo@oise.gouv.fr

Le Préfet de l'Oise

à

Mesdames et Messieurs les Maires
Madame la Présidente du Conseil départemental de l'Oise
Monsieur le Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise
Madame et Messieurs les Présidents d'établissements publics de coopération intercommunale
Mesdames et Messieurs les Présidents des centres communaux d'action sociale
Monsieur le Président du service départemental d'incendie et de secours de l'Oise

Objet : Rapports sur l'état des collectivités territoriales présentés aux comités techniques au titre de l'exercice 2017

Réf. : Article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée ;
Décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié ;
Arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité ;
Note d'information NOR : INTB1801270N du 13 février 2018 visant les rapports sur l'état des collectivités territoriales présentés en comité technique au titre de l'exercice 2017.

P.J. : Annexe 1 : Informations devant figurer dans le rapport au comité technique ;
Annexe 2 : Liste des collectivités du département ayant un comité technique.

En application de la note d'information visée ci-dessus, je tiens à vous apporter les précisions suivantes concernant les conditions dans lesquelles vous devez établir votre rapport au comité technique sur l'état de votre collectivité au 31 décembre 2017.

I - Le mécanisme juridique repose sur la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

L'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que « *l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel ainsi que des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical. Il présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat* ».

Les conditions d'application de ce texte et, notamment, la liste des informations fournies par les collectivités et les délais à respecter sont fixées par le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 modifié.

Les rapports réalisés au titre de l'exercice 2017 doivent être présentés au comité technique au **plus tard le 30 juin 2018**.

Par ailleurs, les collectivités territoriales doivent présenter devant le comité technique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en application de l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Ce **rapport de situation comparée (RSC)** doit s'appuyer sur le socle de 27 indicateurs communs aux trois fonctions publiques, annexés au protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et à sa circulaire d'application du 8 juillet 2013. Le RSC doit permettre d'élaborer un plan d'actions, établi après concertation avec les organisations syndicales, pour favoriser l'égalité professionnelle.

II - Les rapports aux comités techniques, dits bilans sociaux 2017

Pour cette nouvelle campagne, la liste des informations devant figurer dans le rapport, à soumettre au comité technique pour le 30 juin 2018, est annexée à l'arrêté du 28 août 2017, paru au Journal officiel du 9 septembre 2017 ainsi qu'à la présente circulaire.

Par rapport à la présente édition, certains indicateurs ont été renforcés (comptabilisation des arrivées et des départs d'agents dans la collectivité, recensement des agents ayant travaillé au moins un jour dans l'année...), un indicateur sur les sanctions disciplinaires a été créé. Parallèlement, l'indicateur concernant les logements de fonctions a été supprimé.

Une attention toute particulière devra être portée aux indicateurs relatifs au temps de travail (cycles de travail, autorisations d'absences accordées aux agents...).

S'agissant de l'élaboration du RSC, il vous appartient de vous appuyer notamment sur les indicateurs « égalité professionnelle » de la liste jointe en annexe, qui font l'objet d'un repérage par un surlignage en grisé.

III – Le rôle des collectivités territoriales et des centres de gestion est activement sollicité pour la réalisation des bilans sociaux. Les procédures sont différentes selon la taille des collectivités.

III 1 - La présentation des rapports aux CT (trois cas de figure peuvent se présenter) :

- 1) *Les collectivités de moins de 50 agents rattachées au comité technique* placées auprès du centre de gestion doivent fournir les informations nécessaires au centre de gestion dont elles dépendent, afin que soit établi un rapport d'ensemble de ces collectivités rattachées.

Chaque commune nouvelle de moins de 50 agents, créée au 1^{er} janvier 2018, doit fournir au centre de gestion des informations distinctes pour chacune des anciennes communes dont elle est issue. Le même mode opératoire sera retenu, le cas échéant, pour les EPCI fusionnés au 1^{er} janvier 2018.

- 2) *Les collectivités employant entre 50 et 350 agents*, qui, bien qu'étant affiliées au centre de gestion, ont leur propre comité technique, sont tenues d'établir leur propre rapport, soumis pour avis à leur CT. C'est ce dernier rapport qui sera transmis au centre de gestion auquel elles sont affiliées.

Pour les communes nouvelles employant entre 50 et 350 agents, créées au 1^{er} janvier 2018, ce rapport doit contenir des informations distinctes pour chacune des anciennes communes dont est issue la commune nouvelle. Le même mode opératoire sera retenu, le cas échéant, pour les EPCI fusionnés au 1^{er} janvier 2018.

Dans ces deux cas, le centre de gestion communiquera le rapport à renseigner aux collectivités qui lui sont affiliées, les centralisera en retour et transmettra à la DGCL l'ensemble des rapports individuels des collectivités dont il dispose (*cf* III-3).

- 3) *Les autres collectivités non affiliées à un centre de gestion* (les collectivités de plus de 350 agents) enverront leur rapport, soumis pour avis à leur comité technique, directement à la DGCL. Toute commune nouvelle créée au 1^{er} janvier 2018 enverra un rapport distinct pour chacune des anciennes communes dont elle est issue. Le même mode opératoire sera retenu, le cas échéant, pour les EPCI fusionnés au 1^{er} janvier 2018.

Dans ces trois cas, les mêmes rapports et avis du comité technique devront être adressés à mes services dans un délai de trois mois suivant leur examen par le CT à l'adresse suivante :

simona.lo-curlo@oise.gouv.fr

Puis, les rapports de CT des collectivités non affiliées seront transmis par mes services au centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise.

En effet, le centre de gestion est chargé en application de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 de réaliser un bilan de l'emploi public territorial et des perspectives à moyen terme d'évolution de cet emploi. Pour cela, il doit être destinataire des bilans sociaux des collectivités non affiliées.

En conséquence, je vous informe de la mise à disposition sur le site de la DGCL du rapport à renseigner (sous forme d'un classeur Excel décrit au III-2) pour les bilans sociaux 2017 (collectivités et établissements non affiliés et centre de gestion départemental).

III 2 - La réalisation des rapports

Un questionnaire électronique, sous forme de classeur Excel conforme au modèle de rapport, est disponible sur la page internet suivante en deux versions (Excel 2003 ou Excel 2007) pour faciliter le travail des collectivités :

<http://www.collectivites-locales.gouv.fr/recueil-des-bilans-sociaux-0>

Ce questionnaire informatisé servira à saisir directement le rapport. Il comporte une fonctionnalité de restitution immédiate des informations saisies par la collectivité, sous forme de tableaux et graphiques simples, pouvant par exemple être utilisé pour la présentation ou l'analyse des données du bilan social

III 3 – L'envoi des rapports à la DGCL pour l'exploitation des données au niveau national

Le questionnaire informatisé permet **d'exporter les informations du rapport conformément au « format DGCL »**.

D'autres moyens peuvent être utilisés à la condition impérative de transmettre le rapport selon le format d'échange : « format DGCL ».

Les collectivités non affiliées à un centre de gestion enverront leur rapport, prioritairement au « format DGCL », par messagerie à l'adresse électronique : bilans-sociaux-2017@interieur.gouv.fr
Dans le cadre de la nouvelle application de saisie du Bilan social développée et mise en place par l'ensemble des centres de gestion, le centre de gestion de l'Oise transmettra à la DGCL, via un espace dédié et sécurisé, les rapports et avis dont il dispose, à savoir :

- ceux du CT placé directement auprès de lui, faisant apparaître les informations individuelles pour chacune des collectivités qui relèvent de ce CT ;
- ceux des collectivités ayant leur propre CT.

Dans des cas exceptionnels, à défaut de support informatique (fichier au format DGCL ou questionnaire Excel si la fonction d'exportation au format DGCL ne fonctionne pas), la présentation sur papier devra respecter scrupuleusement le modèle tel qu'il est présenté dans le document « questionnaire bilans sociaux.xls » sur le site et sera transmise par voie postale à :

Ministère de l'Intérieur
Direction Générale des Collectivités Locales
Département des études et des statistiques locales
Place Beauvau
75800 PARIS CEDEX 08

Ces rapports devront être transmis obligatoirement au plus tard trois mois après leur présentation au CT, soit **avant le 30 septembre 2018.**

IV – Établissement de la liste des comités techniques par mes services

Afin de permettre à la DGCL d'assurer un suivi de la centralisation des réponses, il appartiendra au centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Oise et aux collectivités ayant leurs propres CT de compléter la liste jointe en annexe 2. Pour les collectivités ou EPCI issus de regroupements au 1^{er} janvier 2018, la liste devra mentionner les comités techniques des anciennes collectivités ou EPCI existant avant le regroupement.

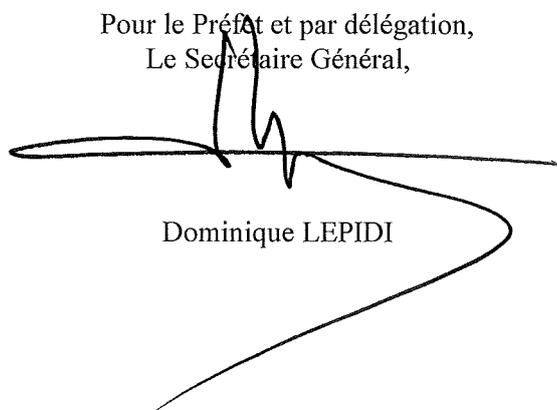
Cette liste précisera, le cas échéant, si le CT est compétent pour une seule collectivité ou s'il est commun à ses divers établissements publics tels que les centres communaux d'action sociale, les caisses des écoles, etc... Dans le cas contraire, chaque CT autonome sera identifié sur la liste.

J'appelle votre attention sur l'importance de la fiabilité de ces listes indispensables à un suivi efficace de la collecte des informations. Ces listes devront me parvenir pour le 15 avril 2018, de préférence sous un format Excel à l'adresse : simona.lo-curlo@oise.gouv.fr

Je vous rappelle l'importance et le caractère obligatoire du recueil de ces informations. À cette occasion, je souligne l'intérêt d'une telle démarche de collecte :

- l'établissement des rapports et leur présentation en CT sont avant tout un élément indispensable du dialogue social au sein des collectivités territoriales, auquel le Gouvernement et le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale accordent une importance particulière. Ce bilan apporte également aux collectivités locales des éléments de comparaison par type de collectivité, par taille, par catégorie d'agents, nécessaires à l'analyse de leur situation ;
- le recueil centralisé de ces bilans et leur exploitation statistique permettent de disposer d'un outil de suivi de l'évolution de la fonction publique territoriale et de comparaison avec les autres composantes de la fonction publique. Comme pour les éditions précédentes, une synthèse des bilans sociaux 2017 sera élaborée conjointement par la DGCL et le CNFPT, et mise en ligne sur leurs sites respectifs. Les synthèses précédentes sont consultables à l'adresse : <http://www.collectivites-locales.gouv.fr/resultat-des-bilans-sociaux>.

Pour le Préfet et par délégation,
Le Secrétaire Général,



Dominique LEPIDI

Annexe 1
BILAN SOCIAL 2017

INFORMATIONS DEVANT FIGURER DANS LE RAPPORT AU COMITE TECHNIQUE

Effectifs en stock

Agents sur des Emplois fonctionnels de direction au 31 décembre

Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel de direction par sexe, par statut d'origine, par cadre d'emplois de détachement et par type d'emploi fonctionnel.

Nombre de fonctionnaires (1) en effectifs physiques occupant un emploi permanent rémunérés au 31 décembre

Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet ou à temps hebdomadaire non complet (moins de 17h30, entre 17h30 et 28h, 28h et plus), par sexe, par filière, par cadre d'emplois et par grade.
Nombre de fonctionnaires par sexe, par filière (2), par cadre d'emplois (3) occupant un emploi à temps complet :

- à temps plein ;
- à temps partiel selon les tranches de quotité de travail (article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Nombre de fonctionnaires par sexe et catégorie hiérarchique (4) occupant un emploi à temps complet :

- bénéficiant d'un temps partiel de droit, au sens de l'article 60 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée ;
- bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

Nombre de fonctionnaires, en équivalent temps plein rémunéré, occupant un emploi permanent

Nombre de fonctionnaires, en équivalent temps-plein rémunéré, par sexe et par filière, ayant travaillé au moins un jour dans l'année.

Nombre d'agents contractuels, en effectifs physiques, occupant un emploi permanent rémunérés au 31 décembre

Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent à temps complet ou à temps hebdomadaire non complet, par sexe, par filière, par classe d'ancienneté dans la collectivité (5), par cadre d'emplois, par type de recrutement (articles 3-1, 3-2 et 3-3 (1°, 2°, 3°, 4° et 5°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée) et par type de contrat.

Nombre d'agents contractuels, par sexe, par filière (2) et par cadre d'emplois (3), dans la collectivité occupant un emploi à temps complet :

- à temps plein ;
- à temps partiel selon les tranches de quotité de travail.

Nombre d'agents contractuels, par sexe et catégorie hiérarchique (4), occupant un emploi à temps complet :

- bénéficiant d'un temps partiel de droit, au sens de l'article 13 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié ;
- bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (article 10 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 modifié).

Nombre d'agents contractuels, en équivalent temps plein rémunéré, occupant un emploi permanent

Nombre d'agents contractuels, en équivalent temps plein rémunéré, par sexe et par filière, ayant travaillé au moins un jour dans l'année.

Autres personnels, contractuels, sur emploi non permanent

Nombre d'agents contractuels sur emploi non permanent, en distinguant effectifs rémunérés au 31 décembre et effectifs, en équivalent temps plein rémunéré, ayant travaillé au moins un jour dans l'année, par sexe :

- collaborateurs de cabinet ;
- assistants maternels, assistants familiaux et accueillants familiaux ;
- agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (en application de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée) ;
- personnes bénéficiant d'un contrat aidé dans la collectivité territoriale (dont notamment celles bénéficiant d'un contrat unique d'insertion) ;
- agents contractuels employés par les centres de gestion et mis à disposition des collectivités territoriales ;
- apprentis ;
- personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois.

Pyramide des âges au 31 décembre

Effectif des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent et non permanent par sexe et âge.

Positions statutaires particulières au 31 décembre des agents gérés par la collectivité territoriale

Nombre d'agents originaires de la collectivité par sexe :

- en congé parental ;
- en disponibilité (hors ceux mis en disponibilité d'office), dont disponibilité de droit ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les contractuels ;
- mis en disponibilité d'office ;
- en position hors cadre ;
- placés en congé spécial ;
- en détachement au sein de leur propre structure (en distinguant emplois fonctionnels, emplois de cabinets, changement de filière) ;
- en détachement dans une autre structure (en distinguant fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière, autres collectivités,...) ;
- mis à disposition dans une autre structure, dont agents mis à disposition des organisations syndicales (article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

Nombre d'agents originaires d'une autre structure, ou en détachement direct au sein de la collectivité, par sexe :

- détachés dans la collectivité (en distinguant : emplois fonctionnels, non fonctionnels, de cabinet et fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière, autres collectivités territoriales...) ;
- mis à disposition de la collectivité, dont originaires de la fonction publique de l'Etat.

Nombre de fonctionnaires originaires de la collectivité pris en charge par le centre de gestion ou le Centre national de la fonction publique territoriale par classe d'ancienneté de prise en charge (6) et par sexe.

Mouvements de personnels et parcours professionnels

Flux d'entrée et de sortie sur emploi permanent

Nombre d'agents (fonctionnaires, contractuels sur emploi permanent) ayant quitté la collectivité durant l'année : recensement par motif (mise à disposition, détachement, décharge totale de service, mutation, démission, fin de contrat, retraite, licenciement, décès...), par catégorie hiérarchique et par sexe.

Arrivées dans la collectivité d'agents (fonctionnaires ou contractuels) sur des emplois fonctionnels, par sexe et par statut d'origine.

Arrivées dans la collectivité de fonctionnaires par filière (2) et cadre d'emplois (3) par :

- recrutement direct (sans concours), dont PACTE ;
- voie de concours, examen professionnel et sélection professionnelle ;
- article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (travailleurs handicapés) ;
- intégration directe (articles 13 bis (alinéa 1) et 14 de la loi n° 83-364 du 13 juillet 1983, et article 68-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiés) ;

- voie de mutation ;
- voie de détachement (dont fonction publique de l'Etat, FPH, autres) ;
- réintégration ;
- transfert de compétences.

Arrivées dans la collectivité de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent, à temps complet et temps non complet, par sexe, par filière (2) et cadre d'emplois (3).

Evolution de carrière

Nombre de titularisations, prolongations de stage et refus de titularisation à l'issue d'un stage, par sexe.

Nombre d'agents contractuels sur emploi permanent titularisés (sans stage) sur un emploi permanent, dont handicapés (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée), par sexe.

Nombre d'agents contractuels nommés stagiaires, par sexe.

Nombre d'agents contractuels nommés stagiaires, au titre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée, par sexe et par catégorie hiérarchique (4).

Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année, par sexe :

- un avancement d'échelon ;
- un avancement de grade, par filière et par catégorie hiérarchique ;
- une promotion interne ;
- une réussite à un concours ;
- une réussite à un examen professionnel ;
- une nomination suite à une réussite à un concours ;
- une nomination suite à une réussite à un examen professionnel .

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (agents en situation de handicap)

Les indicateurs concernent les collectivités assujetties à l'obligation d'emploi et les collectivités non assujetties.

Nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent et non permanent, dont apprentis) par catégorie hiérarchique (4), par statut et par sexe.

Nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Taux d'emploi pour l'année écoulée.

Dépenses prises en compte dans le calcul du nombre d'unités déductibles du nombre d'unités manquantes, en application du troisième alinéa du IV de l'article L. 323-8-6-1 du code du travail :

- montant total des dépenses réalisées au cours de l'année écoulée au titre des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail, en application du premier alinéa de l'article L. 323-8 du code du travail ;
- montant total et montants individualisés par agent des dépenses mentionnées aux II, III et IV de l'article 6 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 modifié.

Recours à du personnel temporaire

Nombre de personnes employées comme personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion :

- au moins un jour dans l'année
- présentes au 31 décembre

Nombre de personnes employées dans le cadre du recours au service des entreprises mentionnées à l'article L. 1251-1 du code du travail (intérim), en référence à l'article 3-7 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée :

- au moins un jour dans l'année
- présentes au 31 décembre

Discipline

Sanctions disciplinaires

Nombres de sanctions prononcées au titre de l'année, en distinguant par type et motif de sanctions pour les fonctionnaires titulaires, stagiaires et les agents contractuels.

Temps de travail

Temps partiel

Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Données réparties par sexe sur le nombre de :

- demandes présentées ;
- demandes acceptées ;
- premières demandes satisfaites ;
- modifications de quotités ;
- retours au temps plein.

Temps de travail

Modalités d'organisation du travail (cycle hebdomadaire, annuel, travail de nuit, travail le week-end, forfait), par sexe.

Compte épargne temps (décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale) par sexe et par catégorie hiérarchique (4) :

- nombre de comptes épargne-temps ouverts ;
- nombre de jours des comptes épargne-temps ;
- nombre de jours des comptes épargne temps consommés dans l'année par type de consommation.

Télétravail : nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 modifiée) par sexe et par catégorie hiérarchique (4).

Charte du temps : existence d'une charte du temps dans la collectivité.

Absences au travail

Répartition, par sexe, et par tranche d'âge, pour les fonctionnaires et les contractuels sur emploi permanent et non permanent, du nombre total de journées d'absence, du nombre d'agents ayant été absents au moins un jour dans l'année et du nombre d'arrêts pour :

- maladie ou accident du travail (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et pour grave maladie, accident du travail imputable au service, accident du travail imputable au trajet, maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel, disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions) ;
- maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption ;
- autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux, concours et examens, fonctions électives...

Répartition par catégorie hiérarchique du nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents), ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans l'année et du nombre de jours pris par rapport au nombre de jours théoriques.

Répartition, par sexe, du nombre d'entretiens avant et après des interruptions de carrière longues pour motifs personnels ou familiaux.

Rémunérations et charges

*Rémunérations et nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.) pour l'ensemble des agents
(au sens de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée)*

Total des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires (1) rémunérés au 31 décembre, par sexe et catégorie (4) :

- dont le montant des primes versées, en distinguant les primes de l'article 88 et celles de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée ;
- dont le montant de la NBI ;
- dont le montant des heures supplémentaires et complémentaires.

Total des rémunérations annuelles brutes versées aux personnels contractuels sur emploi permanent rémunérés au 31 décembre, par sexe et catégorie (4) :

- dont le montant des indemnités versées ;
- dont le montant des heures supplémentaires et complémentaires.

Total des rémunérations annuelles brutes versées, par sexe :

- aux personnels sur emplois non permanents (y compris collaborateurs de cabinet) ;
- aux assistants maternels, assistants familiaux et accueillants familiaux.

Dépenses de fonctionnement et dépenses de personnel

Montant des dépenses de fonctionnement et des charges de personnel de la collectivité territoriale constatées au compte administratif de l'année de référence.

Heures supplémentaires et complémentaires

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées par sexe, filière (2) et cadre d'emplois (3) pour les fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent.

Assurances chômage

Modalités d'indemnisation du chômage, pour les titulaires et les contractuels.

Nombre d'anciens agents indemnisés au titre du chômage par leur ancien employeur territorial (régime d'auto-assurance), en distinguant entre les anciens titulaires, stagiaires et contractuels.

Conditions de travail – hygiène, santé et sécurité

Risques professionnels et mesures en matière de sécurité, au sens du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié

Nombre d'agents chargés :

- de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité (assistant et conseiller de prévention) ;
- des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité (ACFI).

Nombre de médecins de prévention.

Autres personnels affectés à la prévention.

Coût de la formation des agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, des membres des CHSCT et dans le cadre des habilitations : nombre de jours et dépenses.

Dépenses relatives aux interventions en matière de prévention et de sécurité.

Autres dépenses pour l'amélioration des conditions de travail.

Taux de visites médicales sur demande de l'agent.

Indication de l'existence des éléments suivants :

- Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- Registre de santé et de sécurité au travail.
- Plan de prévention des risques psycho-sociaux (RPS).
- Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).
- Démarche de prévention des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction (CMR).
- Autres démarches de prévention de risques.

Accidents du travail, maladies professionnelles et violences physiques sur agents (données sur l'ensemble des agents)

Nombre d'accidents de service, d'accidents de travail imputables au trajet (en distinguant avec ou sans arrêt de travail), de maladies professionnelles reconnues imputables au service, et nombre de jours d'arrêt, par sexe, par filière (2) et par cadre d'emplois (3).

Nombre d'allocations temporaires d'invalidité concédées au cours de l'année, par motif (accident du travail, maladie professionnelle ...) et par sexe.

Nombre et taux d'actes de violence physique sur agents, par sexe, et par catégorie d'actes (émanant du personnel avec et sans arrêt de travail, émanant des usagers avec et sans arrêt de travail).

Agents inaptes

Nombre d'agents :

- ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- ayant demandé à être reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur ;
- effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- effectivement reclassés au cours de l'année suite à une inaptitude liée à un autre facteur.

Nombre d'agents :

- considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme, par filière (2) ;
- bénéficiant d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail.

Nombre de bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique recensés sur l'année.

Nombre de mises en disponibilité d'office pour raisons médicales.

Nombre de retraites pour invalidité.

Nombre de licenciements pour inaptitude physique.

Formation

Effectifs formés

D'une part pour les fonctionnaires et d'autre part pour les agents contractuels sur emploi permanent, nombre total, en distinguant formation prévue par les statuts particuliers (formation d'intégration et formation de professionnalisation), formation de perfectionnement, formation personnelle, préparation aux concours et examens d'accès à la FPT :

- de journées de formation (dont au titre du CPF) suivies par les agents par catégorie hiérarchique (4), par organisme ;
- d'agents ayant participé à au moins une action de formation (dont au titre du CPF), par sexe, par catégorie hiérarchique (4).

Pour les agents sur emplois non-permanent, en distinguant les fonctionnaires des contractuels, nombre total :

- de journées de formation (dont au titre du CPF) suivies par les agents, par type d'emploi et par organisme ;
- d'agents ayant participé à au moins une action de formation (dont au titre du CPF), par type d'emploi et par sexe.

Nombre d'agents, en distinguant les fonctionnaires des contractuels, par sexe, bénéficiant d'un congé de formation accepté au titre de l'année.

Validation de l'acquis et de l'expérience : nombre de dossiers :

- déposés durant l'année ;
- en cours ;
- ayant débouché sur une validation.

Nombre de bilans de compétences financés par la collectivité territoriale en distinguant les fonctionnaires des contractuels.

Coût de la formation

Montant de la cotisation obligatoire versée au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Coûts des actions de formation prises en charge par les collectivités territoriales (coûts pédagogiques des actions organisées par les collectivités, frais d'inscription à des stages, colloques...) avec mention des versements au CNFPT au titre des actions organisées en partenariat.

Frais de déplacement des stagiaires.

Coût total des actions de formation.

Relations sociales

Droits sociaux

Nombre de réunions :

- du comité technique (CT) ;
- du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- du CT exerçant les missions dévolues au CHSCT (pour les centres de gestion uniquement) ;
- de la commission administrative paritaire (CAP).

Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence accordés en application de l'article 16 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié.

Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application des articles 14 et 17 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié.

Nombre d'heures de décharges d'activité de service auxquelles ont droit les organisations syndicales.

Nombre d'heures de décharges d'activité de service effectivement utilisées.

Nombre de jours d'absence pour formation syndicale accordés aux fonctionnaires.

Nombre de protocoles d'accords en matière de droits syndicaux.

Nombre de jours de grève en heure agent (en distinguant sur mot d'ordre national et sur mot d'ordre local) pour l'année de référence et pour l'année précédente.

Action sociale

Œuvres sociales à destination du personnel ou de leurs familles :

- Subventions versées au comité d'œuvres sociales local.
- Cotisations et subventions à un comité inter-collectivités.

Prestations servies par la collectivité territoriale.

Dispositifs d'action sociale pour la garde d'enfants (places en crèche, aides financières).

Protection sociale complémentaire

Procédure retenue par la collectivité : convention de participation, contrat et règlement labellisé.

Nombre de bénéficiaires et montant des participations, par catégorie hiérarchique.

(1) Le terme « fonctionnaires » recouvre les agents titulaires et stagiaires.

(2) et (3) Filières et cadres d'emplois au sens de la nomenclature des emplois territoriaux (NET) faisant l'objet d'une circulaire annuelle du ministre chargé des collectivités territoriales et disponible en ligne sur le site internet « collectivites-locales.gouv.fr ».

(4) Catégories hiérarchiques : A, B, C. Les contractuels sont classés par assimilation à l'une de ces trois catégories.

(5) Classes d'ancienneté totale : moins de 3 ans, entre 3 et 6 ans, plus de 6 ans.

(6) Classes d'ancienneté de prise en charge : inférieur à 1 an, entre 1 et 2 ans, 2 à 5 ans, supérieur à 5 ans.

